

WORKSHEET : Jurnal Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa
ISSN (Print): 2808 – 8557 ISSN (Online): 2808 – 8573
Volume. 4 Nomor. 2, Mei 2025

ANALISIS PENGELOLAAN KEUANGAN DIPA DALAM MENINGKATKAN KINERJA STAF DISKUAU DI DINAS KEUANGAN ANGKATAN UDARA TAHUN 2023

Prasetyo Nugroho ^{1*)}; Eneng Sugihanty ²⁾

1). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dirgantara Masekal Suryadarma, Jakarta
email: pnugroho042@gmail.com

2). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dirgantara Masekal Suryadarma, Jakarta

*Corresponding email: pnugroho042@gmail.com

Abstract

The management of DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) plays a strategic role in ensuring the effectiveness of budget utilization within the Air Force Finance Office (DISKUAU). As an institution responsible for managing state finances, DISKUAU must uphold the principles of transparency, accountability, and efficiency in implementing DIPA to support staff performance and overall organizational operations. However, in practice, the implementation of DIPA still faces challenges such as regulatory complexity, limited human resources, and the lack of an integrated information system. This research aims to analyze how DIPA management can improve DISKUAU staff performance using a descriptive qualitative approach. Data is obtained through observations, interviews, and document studies regarding the implementation of DIPA within DISKUAU. The research findings indicate that optimizing information systems, providing more intensive staff training, and enhancing inter-unit coordination positively impact the effectiveness of budget management. With better financial management, DISKUAU staff can work more productively, improve financial administration accuracy, and accelerate budget realization. Additionally, this research identifies several key obstacles in DIPA implementation, such as the limited capacity of human resources in understanding financial policies and the suboptimal use of technology. To address these challenges, DISKUAU is expected to increase technical training, develop a more integrated financial information system, and strengthen budget oversight mechanisms. The implications of this research highlight the need for continuous improvements in DIPA-based financial management systems to ensure optimal staff performance sustainability. Through system reforms and staff capacity enhancement, the effectiveness of DIPA implementation within DISKUAU can be maximized, allowing the organization to achieve its strategic goals

Keyword: Financial Management Analysis, DIPA (Budget Implementation List), Staff Performance, Budget Transparency, Efficiency and Accountability

PENDAHULUAN

Pengelolaan keuangan dalam institusi militer, khususnya di Dinas Keuangan Angkatan Udara (DISKUAU), merupakan aspek vital yang memerlukan perhatian khusus dan penanganan profesional. Sebagai institusi yang mengelola anggaran negara, DISKUAU memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan efektivitas dan efisiensi penggunaan dana melalui implementasi DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran). Pengelolaan keuangan adalah aspek krusial dalam setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah. Di Dinas Keuangan Angkatan Udara (DISKUAU), pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien sangat mempengaruhi pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Salah satu instrumen penting dalam pengelolaan keuangan adalah DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran), yang berfungsi sebagai pedoman bagi pengelolaan anggaran. Implementasi DIPA

yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja staf DISKUAU. Namun, masih terdapat tantangan dalam pelaksanaannya yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Di era otonomi daerah dan reformasi birokrasi, tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan semakin meningkat. DIPA tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi juga sebagai alat strategis untuk merencanakan dan mengendalikan anggaran secara efisien. Pengelolaan keuangan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dan memberikan dampak positif terhadap pelayanan publik. Namun, dalam praktiknya, implementasi DIPA di DISKUAU menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman dan kapasitas dari staf terkait dalam mengelola dan melaksanakan anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dapat mengakibatkan ketidaksesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja kerja staf. Selain itu, faktor eksternal seperti perubahan regulasi, keterbatasan sumber daya, dan tekanan dari berbagai pihak juga dapat mempengaruhi efektivitas implementasi DIPA. Di samping itu, kurangnya sistem informasi yang terintegrasi dan aksesibilitas data juga menjadi kendala dalam pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel. Kinerja kerja staf di DISKUAU juga perlu mendapatkan perhatian. Staf yang memiliki pemahaman yang baik tentang DIPA dan pengelolaan anggaran cenderung lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Namun, apabila implementasi DIPA tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas staf. Dalam konteks ini, penting untuk melakukan analisis mendalam terhadap pengelolaan keuangan di DISKUAU, dengan fokus pada implementasi DIPA dan pengaruhnya terhadap kinerja kerja staf. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih jelas mengenai hubungan antara pengelolaan keuangan yang efektif dan kinerja staf, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa mendatang.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan DIPA dan kinerja staf, DISKUAU dapat merumuskan strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan dan memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas. Implementasi DIPA sebagai instrumen perencanaan dan pelaksanaan anggaran memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, dalam praktiknya, masih ditemui berbagai tantangan dan kendala yang dapat mempengaruhi kinerja staf DISKUAU. DIPA memiliki fungsi sebagai dasar untuk melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran negara dan pencairan dana atas beban APBN serta dokumen pendukung kegiatan akuntansi pemerintah. DIPA disusun berdasarkan Keputusan Presiden (Kepres) mengenai rincian anggaran belanja pemerintah pusat. DIPA memiliki fungsi sebagai dasar pelaksanaan anggaran setelah mendapat pengesahan Menteri Keuangan (Menkeu). DIPA berisi informasi mengenai program-program, kegiatan, jenis belanja (akun) baik dana APBN, PNPB/BLU, hibah terikat/tidak terikat dan dana lainnya. Khusus untuk unit/instansi yang menggunakan sistem pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU), maka dalam format DIPA juga harus memuat informasi mengenai saldo akhir, pejabat pengelola keuangan, dan ambang fleksibilitas anggaran. Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain adanya kompleksitas prosedur administrasi dalam pelaksanaan DIPA, keterbatasan sumber daya manusia yang memahami secara mendalam tentang pengelolaan DIPA, dinamika perubahan regulasi yang mempengaruhi implementasi DIPA dan kebutuhan akan koordinasi yang intensif antar unit kerja.

Permasalahan tata kelola pengelolaan keuangan yang sama juga terjadi di banyak satuan kerja (Satker) di lingkungan pemerintahan. Pengelolaan anggaran yang dilakukan oleh satker baik penyusunan maupun pelaksanaan haruslah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Namun dalam melakukan pengelolaan dan pelaporan ternyata masih banyak satker yang mengalami kesulitan dan permasalahan seperti keterlambatan dalam menyusun laporan keuangan. Pernyataan di atas didukung dari beberapa penelitian diantaranya adalah penelitian

yang dilakukan oleh (Wakman, H. 2021) dengan hasil penelitian bahwa pelaporan keuangan kampung dalam di Distrik Benawa Kabupaten Yalimo Provinsi Papua selalu mengalami keterlambatan dalam pelaporan keuangan. Hal ini terjadi karena faktor sumber daya manusia, anggaran, dan sarana dan prasarana. Selanjutnya dari penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, D.A.D. 2018) mengatakan dalam penelitiannya masih terdapat kendala-kendala dalam pengelolaan keuangan negara khususnya masalah akuntansi seperti dalam mengimplementasikan SAP berbasis akrual yang menjadi kebijakan akuntansi wajib yang telah diterapkan negara saat ini (Ariswindra Jaya, et al, 2023). Senada dengan Penelitian (Wardani et al., 2019), (Ariswindra Jaya et al, 2023). dan penelitian yang dilakukan oleh (Masruroh & Fitriani, 2021) juga menemukan permasalahan pada pengelolaan dana BOS yaitu adanya kesenjangan dalam melakukan sosialisasi, komunikasi kurang efektif, dan tim BOS yang tidak memahami tugas dan fungsi

Walaupun terdapat sejumlah penelitian yang membahas pengelolaan keuangan dalam konteks pemerintahan, masih terdapat kekurangan dalam literatur yang secara khusus mengeksplorasi pengaruh implementasi DIPA terhadap kinerja kerja staf di Dinas Keuangan Angkatan Udara, terutama dari perspektif kualitatif yang mendalam, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengalaman dan tantangan yang dihadapi oleh staf dalam implementasi DIPA serta dampaknya terhadap kinerja mereka. Dalam penelitian yang dilakukan (Ariswindra Jaya, Edi Harapan, Mahasir; 2023) ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan: 1) pengelolaan dana pagu DIPA di MTs Negeri 2 Musi Banyuasin; dan 2) faktor penghambat dan pendukung dalam pengelolaan dana pagu DIPA di MTs Negeri 2 Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya data yang dikumpulkan di analisis dengan teknik: reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa: pengelolaan dana pagu DIPA di MTs Negeri 2 Musi Banyuasin melalui empat tahapan fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling telah berjalan dengan baik. Faktor penghambat dalam pengelolaan dana pagu DIPA di MTs Negeri 2 Musi Banyuasin yaitu: pemadaman listrik, sinyal kurang stabil dan maintenance server yang dilakukan Kementerian Keuangan Republik Indonesia Sedangkan faktor pendukung yaitu: infrastruktur yang lengkap, sinyal yang stabil dan sumber daya manusia yang mendukung.

Sedangkan dari penelitian lain yang dilakukan oleh (Wibowo, et al; 2024) Tujuan artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada pustaka online, Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Metode riset dengan library research bersumber dari e-book dan open access e-journal. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini Perencanaan Anggaran berpengaruh terhadap Realisasi Anggaran, Pelaksanaan Anggaran berpengaruh terhadap Realisasi Anggaran, Halaman III DIPA berpengaruh terhadap Realisasi Anggaran. Lebih jauh, dari penelitian yang dilakukan (Aldina, I. 2016.), Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kualitas DIPA, Sistem Pengendalian Intern. Pemerintah dan Sistem Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran. Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian kausatif, Hasil penelitian membuktikan bahwa Kualitas DIPA berpengaruh signifikan positif terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran. Sistem Anggaran Berbasis Kinerja tidak berpengaruh terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran.

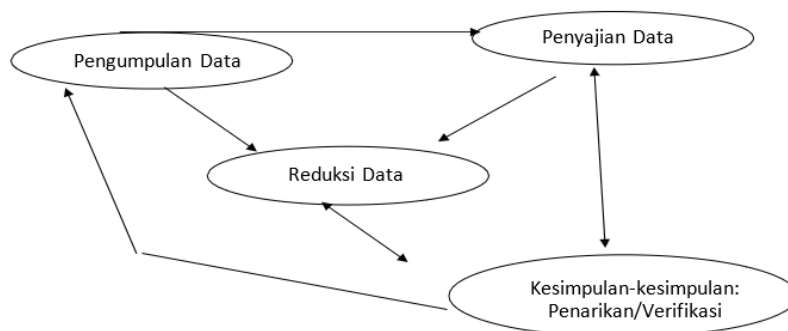
Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi mengenai upaya percepatan dan peningkatan nilai kinerja Deviasi DIPA Halaman III guna mendorong pencapaian kinerja pelaksanaan anggaran pada satuan kerja KPPN Jakarta I Jakarta agar lebih optimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dari beberapa penelitian yang telah

dipaparkan diatas adalah penelitiannya rata-rata menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dan penelitiannya dilakukan di sekolah, perguruan tinggi dan dikementerian. Sedangkan peneltian kami dilakukan di DISKUAU dan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di DISKUAU selama $\pm$ 3 bulan dimulai bulan 1 Oktober - 31 Desember 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/prajurit DISKUAU sebanyak 110 orang. Sebagai penentu jumlah informan, peneliti menggunakan *Purposive Sampling* dengan alasan peneliti menganggap teknik ini sesuai untuk penelitian kualitatif dengan fokus spesifik yang memungkinkan pemilihan informan kunci berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria informan kunci dalam penelitian ini adalah : Pejabat struktural di Dinas Keuangan Angkatan Udara, Pegawai yang terlibat langsung dalam pengelolaan DIPA, Pihak yang memahami mekanisme implementasi anggaran, Pejabat yang dapat menilai kinerja organisasi.

Tahapan Implementasi pemilihan informan melalui Identifikasi informan awal, Meminta rekomendasi informan lanjutan, Telusuri jejaring informasi di lingkungan Dinas Keuangan Kriteria Informan yang dipilih adalah pegawai atau prajurit yang dipilih mempunyai dua kriteria antara lain: Kriteria Inklusi, Memiliki pengalaman minimal 2 tahun di bidang keuangan, Terlibat langsung dalam proses DIPA, Memiliki pemahaman komprehensif tentang pengelolaan keuangan, Bersedia memberikan informasi secara mendalam, Kriteria Eksklusi adalah Pegawai yang baru bergabung (<2 tahun), Tidak terlibat langsung dengan proses keuangan, Tidak bersedia memberikan keterangan. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 10 informan untuk menjaga fokus pada kedalaman informasi serta memperhatikan kejenuhan data (*data saturation*). Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Penganalisan data dilakukan dengan model analisis jalinan atau mengalir (*flow model of analysis*) dan model analisis interaktif (Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, 1992) yang digambarkan berikut ini:



Gambar 1. Komponen-Komponen Analisis Data: Model Interaktif
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengelolaan Keuangan

1.1. Pengelolaan Keuangan DIPA.

Pengelolaan keuangan DIPA di Dinas Keuangan Angkatan Udara (Diskuau) dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- a) Perencanaan. Pada tahap ini, Diskuau melakukan identifikasi kebutuhan anggaran berdasarkan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Proses ini melibatkan seluruh unit kerja untuk menyusun rencana anggaran yang realistis dan sesuai dengan

prioritas organisasi. Rencana anggaran yang disusun kemudian dituangkan dalam DIPA dan diajukan ke Kementerian Keuangan untuk mendapatkan persetujuan.

- b) Pelaksanaan. Setelah DIPA disetujui, tahap pelaksanaan dimulai. Setiap unit kerja bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan rincian anggaran yang telah ditetapkan. Pelaksanaan anggaran dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip efisiensi dan efektivitas, serta mematuhi regulasi yang berlaku.
- c) Pengawasan. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa penggunaan anggaran sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Diskusi melakukan pengawasan internal melalui audit dan evaluasi berkala. Selain itu, pengawasan eksternal juga dilakukan oleh instansi terkait untuk memastikan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan.
- d) Pertanggungjawaban. Setelah pelaksanaan anggaran, setiap unit kerja wajib menyusun laporan pertanggungjawaban yang mencakup penggunaan anggaran dan pencapaian kinerja. Laporan ini kemudian disampaikan kepada pimpinan untuk dievaluasi. Pertanggungjawaban ini penting untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan.

1.2. Sistem Pengelolaan Keuangan.

Sistem pelaksanaan anggaran sebelum tahun 2022 aplikasi terpisah yang digunakan antara Sistem Aplikasi Satker (SAS), Sistem Pelaporan Bendahara Instansi (SILABI), Persediaan, Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) dan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga dan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (RKAKL DIPA). Meskipun demikian penggunaan beberapa aplikasi tidak jarang harus melakukan input data yang sama secara manual dan berulang-ulang. Kondisi ini tidak efektif dan menyita banyak waktu dalam melakukan tugas administrasi. Pada kenyataannya pengelolaan keuangan lebih terkontrol dan terkendali dikarenakan sumberdaya manusia (SDM) yang mengawaki operator aplikasi sesuai dengan disiplin ilmu dan kompetensinya serta pengecekan berulang-ulang karena input secara manual.

Setelah tahun 2022 sistem aplikasi tersebut berubah melalui Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI), tidak diperlukan menggunakan berbagai aplikasi karena dapat mengakses database yang sama (single database) sehingga menghindari duplikasi data dan mengurangi pekerjaan administratif. Aplikasi SAKTI sendiri mempunyai 9 modul diantaranya:

- 1) Modul Administrasi.
- 2) Modul Penganggaran.
- 3) Modul Komitmen.
- 4) Modul Bendahara.
- 5) Modul Pembayaran.
- 6) Modul Persediaan.
- 7) Modul Aset Tetap.
- 8) Modul Piutang, dan
- 9) Modul General Ledger (GL)/Pelaporan.

Pengguna (user) pada instansi yang berdasarkan kewenangannya diberikan hak untuk mengoperasikan SAKTI dan tindakannya dapat dipertanggungjawabkan secara hukum terhadap beberapa peran pada penggunaan Sakti, antara lain:

- 1) Administrator.
- 2) Operator.
- 3) Validator.
- 4) Approver.

Hasil penelitian data yang diperoleh operator secara administrasi dari 9 modul sudah terdaftar 9 operator personel yang berbeda, tetapi dalam pelaksanaan dilapangan dari 9 operator modul dilakukan hanya 4 personil yaitu: modul administrasi dilakukan 1 personil, modul penganggaran dilakukan 1 personel, modul komitmen, modul bendahara, modul pembayaran, modul piutang, modul general ledger (GL)/pelaporan, dilakukan hanya 1 personil operator. sedangkan modul persediaan, modul aset tetap, dilaksanakan 1 personil operator.

2. Implementasi DIPA

2.1.Implikasi

Implikasi dari temuan bahwa hanya dua personel yang menangani sembilan modul dalam Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) di Dinas Keuangan Angkatan Udara (Diskuau) antara lain:

- 1) Beban Kerja yang Tidak Merata. Saat sistem SAKTI dirancang, idealnya setiap modul dikelola oleh operator yang memiliki pemahaman mendalam tentang tugas dan fungsinya. Namun, fakta bahwa hanya dua personel menangani sembilan modul menunjukkan ketimpangan beban kerja yang ekstrem. Konsekuensinya yaitu: Overload kerja, yang bisa menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja individu dan Kurangnya fokus pada masing-masing modul, yang dapat berakibat pada pengelolaan keuangan yang kurang akurat dan efisien.
- 2) Risiko Human Error yang Lebih Tinggi. Dalam sistem keuangan, validasi data sangat penting untuk memastikan keakuratan dan kepatuhan terhadap peraturan. Dengan sedikitnya personel yang menangani berbagai tugas, ada risiko tinggi antara lain: Kesalahan penginputan data, terutama karena pekerjaan administratif harus dilakukan dalam jumlah besar dan Kurangnya verifikasi silang, karena operator yang sama menangani berbagai modul sehingga potensi kekeliruan tidak terdeteksi lebih awal.
- 3) Kurangnya Spesialisasi dan Kompetensi. Setiap modul dalam sistem SAKTI memiliki karakteristik dan fungsi yang unik, seperti penganggaran, bendahara, persediaan, aset tetap, dan piutang. Idealnya, setiap personel menangani modul sesuai dengan kompetensinya. Ketika hanya dua orang mengelola hampir seluruh modul maka yang terjadi antara lain: Kurangnya keahlian khusus, sehingga ada kemungkinan modul tertentu tidak dikelola dengan optimal serta Terbatasnya pengembangan keterampilan, karena beban kerja yang terlalu luas membuat operator tidak dapat mendalami satu bidang tertentu.
- 4) Efektivitas Pengawasan dan Validasi Berkurang. Sistem keuangan yang baik memiliki tingkat pengawasan yang jelas untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas. Pengawasan dalam pengelolaan DIPA di Diskuau bisa menjadi kurang efektif jika: Validator dan approver hanya bergantung pada input dua orang, sehingga verifikasi data dapat menjadi kurang teliti dan Minimnya pembagian tugas antara operator, validator, dan approver bisa mengurangi efektivitas kontrol keuangan internal.
- 5) Potensi Keterlambatan dalam Pelaksanaan dan Pelaporan. Karena hanya ada dua personel yang menangani sembilan modul, proses administrasi bisa mengalami keterlambatan, misalnya: Penundaan dalam pemrosesan transaksi, karena waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas lebih sedikit dan Penyusunan laporan yang tidak tepat waktu, karena operator harus menangani banyak aspek keuangan secara bersamaan.
- 6) Dampak terhadap Kepatuhan Regulasi dan Transparansi. Pengelolaan keuangan yang terbebani dapat berdampak langsung pada kepatuhan terhadap regulasi pemerintah, seperti: Potensi ketidaksesuaian dengan kebijakan akuntansi pemerintah, yang dapat menyebabkan kendala dalam audit keuangan dan Kurangnya transparansi dan

akuntabilitas, karena sistem yang dikendalikan oleh sedikit personel lebih sulit diawasi secara optimal.

2.2. Solusi Untuk Mengatasi Implikasi DIPA

Untuk meminimalkan dampak negatif dari situasi ini, beberapa langkah perbaikan dapat dilakukan Redistribusi tugas sehingga setiap modul dioperasikan oleh personel dengan keahlian yang sesuai. Selanjutnya penambahan jumlah operator untuk memastikan bahwa setiap tugas dapat dikelola dengan lebih baik. Kemudian perlu adanya peningkatan pelatihan bagi operator, validator, dan approver untuk meningkatkan pemahaman dan spesialisasi di masing-masing modul. Lebih jauh lagi, adanya optimalisasi atas pemanfaatan fitur sistem SAKTI, seperti integrasi dan automasi untuk mengurangi beban kerja manual. Selanjutnya, perlu dilakukan peningkatan mekanisme pengawasan, agar ada sistem validasi silang yang lebih kuat dalam pelaksanaan anggaran.

3. Kinerja Satuan Kerja

3.1. Kinerja Staf

- 1) Pengertian Kinerja. Staf Kinerja staf merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks Dinas Keuangan Angkatan Udara (Diskuau), kinerja staf sangat penting untuk memastikan bahwa pengelolaan keuangan DIPA dapat dilakukan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi.
- 2) Indikator Kinerja Staf. Untuk mengukur kinerja staf di Diskuau, beberapa indikator yang digunakan antara lain: Efisiensi untuk mengukur seberapa baik staf menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini dapat dilihat dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan penggunaan anggaran. Selanjutnya dilakukan efektivitas untuk mengukur sejauh mana staf mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini dapat dilihat dari pencapaian target kinerja yang ditetapkan dalam DIPA. Lebih lanjut, akuntabilitas untuk mengukur sejauh mana staf bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Ini mencakup kemampuan untuk menyusun laporan pertanggungjawaban yang akurat dan tepat waktu. Terakhir kualitas kerja untuk mengukur standar hasil kerja yang dihasilkan oleh staf, termasuk ketepatan dan keakuratan dalam pelaksanaan tugas.
- 3) Hasil Analisis Kinerja Staf Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja staf di Diskuau dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: a). Pelatihan dan Pengembangan. Staf yang mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Pelatihan yang diberikan mencakup pemahaman tentang pengelolaan DIPA, regulasi keuangan, dan penggunaan sistem informasi manajemen. Hasil survei menunjukkan bahwa 75% staf yang mengikuti pelatihan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka, yang berdampak positif pada kinerja. b). Motivasi Kerja. Tingkat motivasi kerja staf berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Staf yang merasa dihargai dan mendapatkan insentif cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa 80% staf merasa bahwa penghargaan dan pengakuan atas kinerja mereka meningkatkan semangat kerja. c). Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi terhadap kinerja staf. Ruang kerja yang nyaman, dukungan dari atasan, dan komunikasi yang baik antar rekan kerja dapat meningkatkan produktivitas.

Hasil wawancara dengan staf menunjukkan bahwa 70% dari mereka merasa bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

3.2. Tantangan dan Hambatan Kinerja Staf.

Kinerja staf meskipun terdapat beberapa faktor yang mendukung kinerja staf, terdapat juga tantangan yang dihadapi berupa adanya Keterbatasan Sumber Daya dan anggaran untuk pelatihan dapat menghambat peningkatan kinerja staf. Beberapa staf merasa bahwa mereka tidak memiliki cukup waktu atau sumber daya untuk mengikuti pelatihan yang diperlukan. Selanjutnya ditemukan Beban Kerja yang Tinggi yang menyebabkan stres dan menurunkan kinerja. Staf yang merasa terbebani dengan tugas yang berlebihan cenderung mengalami penurunan motivasi dan produktivitas.

3.3. Hubungan antara Pengelolaan Keuangan DIPA dan Kinerja Staf

Pengelolaan keuangan DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) memiliki dampak langsung terhadap kinerja staf dalam suatu instansi pemerintah. Berikut beberapa hubungan utama antara :

- 1) Hubungan antara Pengelolaan Keuangan DIPA dan Kinerja Staf. Hubungan antara pengelolaan keuangan DIPA dan kinerja staf merujuk pada interaksi dan pengaruh yang terjadi antara cara pengelolaan anggaran yang dilakukan oleh Dinas Keuangan Angkatan Udara (Diskuau) dan hasil kerja yang dicapai oleh staf dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pengelolaan keuangan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja staf, sedangkan kinerja staf yang baik juga dapat berkontribusi pada pengelolaan keuangan yang lebih efektif.
- 2) Metodologi Penelitian. Untuk menganalisis hubungan ini, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada staf Diskuau, yang mencakup pertanyaan mengenai pengelolaan keuangan DIPA dan kinerja mereka.
- 3) Hasil Analisis Hubungan. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara pengelolaan keuangan DIPA dan kinerja staf. Beberapa faktor dalam pengelolaan keuangan DIPA yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja staf antara lain: a) Transparansi dan Akuntabilitas. Staf yang merasa bahwa pengelolaan keuangan dilakukan secara transparan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. b) Sistem Informasi yang Efektif. Penggunaan sistem informasi manajemen yang baik memudahkan staf dalam mengakses data dan informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. c). Pelatihan dan Pengembangan. Staf yang mendapatkan pelatihan terkait pengelolaan DIPA merasa lebih percaya diri dan mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik.
- 4) Implikasi dari Hasil Penelitian. Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi pengelolaan keuangan di Diskuau
- 5) Rekomendasi. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah: Meningkatkan frekuensi pelatihan dan sosialisasi mengenai pengelolaan DIPA untuk seluruh staf. Mengembangkan sistem informasi manajemen keuangan yang lebih user-friendly dan efektif. Mendorong partisipasi staf dalam proses perencanaan dan evaluasi anggaran untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab.

3.4. Dampak Implementasi SAKTI Terhadap Kinerja Satuan Kerja

Dampak dari implementasi Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) terhadap kinerja satuan kerja di Dinas Keuangan Angkatan Udara (Diskuau) yaitu:

- 1) Dampak Positif Implementasi SAKTI antara lain:
 - a) Peningkatan Efisiensi dan Automasi Proses Keuangan. Sebelum SAKTI diterapkan, satuan kerja menggunakan berbagai sistem berbeda seperti SAS, SILABI, SIMAK BMN, dan RKAKL DIPA, yang menyebabkan duplikasi data

- dan pekerjaan administratif yang berulang. Dengan adanya satu sistem terintegrasi, beberapa keuntungan diperoleh antara lain:
- b) Mengurangi redundansi dalam pencatatan dan input data.
 - c) Mempercepat proses transaksi dan pelaporan karena semua modul berada dalam satu database.
 - d) Meminimalkan kesalahan administrasi, terutama terkait ketidaksesuaian data antar modul.
- 2) Penyederhanaan dan Integrasi Data Keuangan. Sebelumnya, operator harus melakukan pencatatan data keuangan secara manual ke beberapa aplikasi. Dengan SAKTI yang berbasis single database, proses integrasi keuangan menjadi lebih sederhana antara lain:
- a) Semua transaksi keuangan dari perencanaan hingga pelaporan dihubungkan dalam satu sistem, sehingga memudahkan pelacakan penggunaan anggaran.
 - b) Mengurangi risiko inkonsistensi data, karena perubahan yang terjadi di satu modul akan langsung tercermin di modul lainnya.
- 3) Peningkatan Akuntabilitas dan Transparansi Keuangan. SAKTI mempermudah proses pelaporan dan pengawasan karena:
- a) Setiap transaksi tercatat secara otomatis dalam sistem, sehingga tidak ada celah bagi manipulasi data.
 - b) Audit menjadi lebih mudah dilakukan, karena semua informasi terkait anggaran, pembayaran, dan pelaporan dapat diakses dari satu sistem terpusat.
 - c) Mengurangi risiko penyalahgunaan anggaran, karena sistem memiliki fitur validasi dan otorisasi yang memastikan semua transaksi sesuai regulasi.
- 4) Mempermudah Pengawasan dan Validasi Anggaran. Dalam sistem keuangan yang ideal, terdapat peran penting yang harus dijalankan: administrator, operator, validator, dan approver. Dengan implementasi SAKTI antara lain:
- a) Validator dan approver dapat langsung memeriksa transaksi dalam sistem, tanpa perlu mengecek dokumen terpisah.
 - b) Proses persetujuan lebih cepat, karena semua tahapan dilakukan secara digital dan otomatis.
 - c) Audit internal dan eksternal lebih efektif, sehingga potensi pelanggaran aturan dapat dicegah lebih awal.
- Tantangan dan Dampak Negatif Implementasi SAKTI
- 1) Ketidakseimbangan Beban Kerja. Meskipun SAKTI meningkatkan efisiensi, tetapi ada ketimpangan dalam distribusi tugas yaitu:
 - a) Hanya dua personel yang menangani sembilan modul, yang menyebabkan beban kerja mereka menjadi sangat berat.
 - b) Kurangnya sumber daya manusia yang menguasai setiap modul, sehingga ada risiko ketidakakuratan dalam pencatatan dan pelaporan.
 - c) Stres kerja meningkat, karena satu orang harus menangani beberapa modul sekaligus.
 - 2) Risiko Human Error yang Lebih Tinggi. Karena hanya sedikit personel yang menangani sistem, beberapa risiko utama muncul antara lain: Kesalahan dalam input data, yang bisa berdampak pada ketidakakuratan pelaporan keuangan. Validasi silang kurang efektif, karena operator yang sama mengelola berbagai modul sehingga potensi kesalahan sulit dideteksi secara independen.
 - 3) Kurangnya Spesialisasi di Setiap Modul. Setiap modul dalam SAKTI memiliki fungsi yang spesifik, seperti penganggaran, bendahara, persediaan, aset tetap, piutang, dan pelaporan. Namun, dengan hanya dua personel yang menangani semua modul, beberapa dampak terjadi antara lain: Kurangnya keahlian dalam setiap aspek keuangan,

karena operator harus memahami banyak fungsi dalam waktu bersamaan. Kesulitan dalam analisis keuangan yang lebih dalam, karena beban kerja tidak memungkinkan fokus pada satu bidang khusus.

- 4) Potensi Keterlambatan dalam Pengelolaan Anggaran. Karena beban kerja tinggi dan personel terbatas, kemungkinan terjadi keterlambatan antara lain: Pemrosesan transaksi dan pembayaran, karena setiap modul harus ditangani oleh orang yang sama. Penyusunan laporan keuangan, karena operator harus membagi waktu untuk mengelola berbagai aspek keuangan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Staf.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Staf. Kinerja staf merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berinteraksi. Dalam konteks Dinas Keuangan Angkatan Udara (Diskuau), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja staf dapat dikelompokkan menjadi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai faktor-faktor tersebut:

- 1) Faktor Individu. Faktor individu mencakup karakteristik pribadi dan kompetensi staf yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Beberapa aspek yang termasuk dalam faktor individu adalah:
 - a) Keterampilan dan Pengetahuan. Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh staf sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Staf yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas yang diemban cenderung lebih produktif. Menurut Robbins dan Judge (2017), kompetensi individu, termasuk pengetahuan dan keterampilan, merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja kerja.
 - b) Motivasi. Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Staf yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Menurut Herzberg (1966), faktor motivasi seperti penghargaan, pengakuan, dan pencapaian berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu.
 - c) Kesehatan Mental dan Fisik. Kesehatan mental dan fisik staf juga berpengaruh terhadap kinerja. Staf yang sehat secara fisik dan mental cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan menyelesaikan tugas dengan baik (Sonnentag & Frese, 2002).
- 2) Faktor Organisasi. Faktor organisasi mencakup kebijakan, budaya, dan struktur organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja staf. Beberapa aspek yang termasuk dalam faktor organisasi adalah:
 - a) Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja staf. Pemimpin yang memberikan dukungan, umpan balik, dan pengakuan kepada staf cenderung meningkatkan kinerja tim (Bass & Avolio, 1994). Kepemimpinan transformasional, yang mendorong inovasi dan partisipasi, juga terbukti meningkatkan kinerja staf (Judge & Piccolo, 2004).
 - b) Budaya Organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja. Organisasi yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan inovasi cenderung memiliki staf yang lebih produktif (Schein, 2010). Sebaliknya, budaya yang negatif dapat menghambat kinerja dan menyebabkan ketidakpuasan kerja.
 - c) Sistem Penghargaan dan Insentif. Sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat memotivasi staf untuk bekerja lebih keras. Menurut Lawler (1990), penghargaan yang sesuai dengan pencapaian kinerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

- 3) Faktor Lingkungan. Faktor lingkungan mencakup kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja staf. Beberapa aspek yang termasuk dalam faktor lingkungan adalah:
- a) Kondisi Kerja. Lingkungan fisik tempat staf bekerja, seperti fasilitas, peralatan, dan kenyamanan ruang kerja, dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas (Oldham & Hackman, 2010).
 - b) Dukungan Sosial. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat mempengaruhi kinerja staf. Staf yang merasa didukung oleh lingkungan sosialnya cenderung lebih termotivasi dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik (Bakker & Demerouti, 2007).
 - c) Teknologi. Penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Staf yang memiliki akses ke teknologi yang memadai cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat (Davis, 1989).

5. Evaluasi Anggaran Diskuau.

- 1) Dinas Keuangan Angkatan Udara (Diskuau) merupakan salah satu Badan Pelaksana Pusat Kotama Mabasau, bertugas menyelenggarakan fungsi pembinaan dan pengelolaan keuangan di lingkungan TNI AU yang meliputi pembiayaan, akuntansi, pelaporan keuangan, pengendalian dan pertanggungjawaban keuangan negara serta fungsi pelayanan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dalam rangka mendukung tugas pokok TNI AU.
- 2) Dalam rangka untuk mengetahui kinerja pada tahun anggaran berjalan, Diskuau melakukan analisa dan evaluasi terhadap pelaksanaan Program Kerja dan Anggaran TA 2023. Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Diskuau serta mengetahui dan mengatasi permasalahan yang dihadapi sehingga akan diperoleh hasil pencapaian sasaran kemampuan secara optimal.
- 3) Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi atas pelaksanaan Program Kerja dan Anggaran TA 2023 serta permasalahan dan kendala yang dihadapi maka akan dapat dicarikan solusi dan pemecahannya. Hasil analisa dan evaluasi tersebut akan dipergunakan dalam menentukan kebijakan selanjutnya dalam pencapaian sasaran kemampuan secara optimal. Sasaran kemampuan yang ingin dicapai Diskuau adalah terwujudnya kemampuan dukungan, yaitu fungsi teknis dan pembinaan yaitu:
 - a) Sasaran kemampuan fungsi teknis diarahkan pada profesionalitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi Satker Diskuau selaku Eselon 1, bagian yang menjadi Kotama Balakpus, bagian yang menjadi Satker Mabasau dan bagian yang menjadi Satker Diskuau.
 - b) Sasaran pembinaan merupakan sasaran Diskuau selaku Eselon 1 untuk melaksanakan fungsi pembinaan personel keuangan TNI AU serta sistem dan metode pengelolaan keuangan negara di lingkungan TNI AU. Sasaran kemampuan fungsi teknis dan pembinaan dilaksanakan pada setiap kedinasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengelolaan keuangan DIPA dan kinerja staf di Dinas Keuangan Angkatan Udara (Diskuau), dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pengelolaan Keuangan DIPA Pengelolaan keuangan di DISKUUAU melalui Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) telah dilakukan dengan tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pertanggungjawaban. Namun, masih terdapat kendala seperti kurangnya pemahaman staf mengenai prosedur DIPA serta keterbatasan sistem informasi keuangan yang kurang optimal.

- 2) Kinerja Staf Kinerja staf dipengaruhi oleh faktor individu (motivasi, keterampilan, kesehatan mental dan fisik), faktor organisasi (kepemimpinan, budaya kerja, sistem insentif), serta faktor lingkungan (kondisi kerja, dukungan sosial, teknologi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa staf dengan motivasi tinggi dan didukung lingkungan kerja yang baik memiliki kinerja lebih efektif.
- 3) Hubungan Pengelolaan Keuangan DIPA dan Kinerja Staf Terdapat hubungan positif antara pengelolaan DIPA yang baik dengan peningkatan kinerja staf. Transparansi, sistem informasi yang efektif, serta pelatihan berkala berkontribusi pada perbaikan kinerja staf dan efisiensi anggaran.
- 4) Evaluasi Implementasi Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI). Implementasi SAKTI meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan keuangan, mengurangi redundansi data, dan mempercepat proses transaksi. Namun, masih terjadi ketidakseimbangan beban kerja, kurangnya spesialisasi pada setiap modul, serta risiko human error yang tinggi akibat keterbatasan jumlah operator.
- 5) Solusi Mengatasi Implikasi DIPA. Solusi dapat diterapkan antara lain:
 - a) Redistribusi Tugas. Menyesuaikan peran dalam SAKTI berdasarkan kompetensi personel, pembagian modul yang lebih spesifik, pelatihan serta sertifikasi bagi staf, serta monitoring berkala agar sistem berjalan optimal.
 - b) Penambahan Jumlah Operator. Meningkatkan distribusi beban kerja, efisiensi proses, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan kualitas layanan dengan memastikan setiap modul memiliki tenaga yang cukup.
 - c) Peningkatan Pelatihan. Memberikan pelatihan teknis pada modul-modul SAKTI, End User Training (EUT), simulasi dan praktik langsung, serta evaluasi rutin untuk memastikan kompetensi pengguna meningkat.
 - d) Optimalisasi Fitur SAKTI. Mengintegrasikan SAKTI dengan sistem lain seperti SPAN, menerapkan automasi dan AI untuk meningkatkan akurasi serta mengurangi intervensi manual, sehingga mempercepat dan mempermudah proses keuangan.
 - e) Peningkatan Pengawasan. Menghubungkan sistem validasi seperti OM SPAN, menerapkan multi-level verification, dan melakukan audit serta monitoring berkala untuk menjaga transparansi serta efektivitas pengelolaan anggaran.

REFERENSI

- Aldina, I. (2016). *Pengaruh Kualitas DIPA, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, dan Sistem Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran*. Jurnal Akuntansi Publik, Vol 4 (1).
- Ariswindra Jaya, Edi Harapan, Mahasir, 2023, Implementasi Pengelolaan Dana Pagu DIPA Di Mts Negeri 2 Musi Banyuasin, ISSN 1693-4091 E-ISSN 2622- 1845 *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 20 No.1, April 2023 : 14-26,
- Bass, B.M. and Avolio, B.J., (1994), *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks
- Davis. (1989), "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology", *MIS Quarterly*, 7/1 : 55-67.
- Demerouti, E., & Bakker, A. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22:309-328.
- Hackman and Oldham. (2010). *Motivation Through The Design Of Work: Test Of a Theory, Organizational Behavior and Human Performance*. Addison. Wesley Publishing
- Harapan, Edi. (2021). *Pembiayaan Pendidikan Teori dan Praktik Menggali Sumber Pembiayaan Pendidikan Nasional*. Palembang : NoerFikri Offset
- Herzberg F. (1966). *The Motivation to Work*. John Willey and Sons, INC. New. York.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology* Vol. 89, No. 5, 755-768.
- Lawler, E.E. & Porter, W.I. (1968). *Managerial Attitude and Performance*. Illions: Irwin Dorsey Inc.

- Masruroh, M., & Fitriani, S. (2021). *Evaluasi Implementasi Program Bantuan Operasional Sekolah (Bos) Di Smk Ypk Kesatuan Jakarta*. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 7(2), 551. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.551> - 562.2021
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru (Terjemahan)*. In Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasution, D. A. D. (2018). *Analisis Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah, Akuntabilitas dan Transparansi terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah*. Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan, 2(3), 149–162. <https://ejurnal.id/index.php/jsak/issue/view/26>
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Schein, Edgar H., (2010). *Organizational Culture and Leadership* John Wiley & Sons, Inc. Page
- Sonnentag, S dan Frese. (2002). *Perfomance concept and Performance Theory*. Journal of. Applied Psychology 12 (1) page 4-5.
- Wakman, H. (2021). *Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Kampung Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Distrik Benawa Kabupaten Yalimo Provinsi Papua*. Jurnal Renaissance, 6(2), 802. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i2.151>
- Wardani, P. A. S. K., Dewi, G. A. K. R. S., & Kurniawan, P. S. (2019). *Analisis Penyebab Terjadinya Fraud Dalam Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (Bos)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, Vol. 10(No. 2), Hal. 33-44. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jimat.v10i2.20465>
- Wibowo, et al. (2024). *Pengaruh Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran dan Halaman III DIPA terhadap Realisasi Anggaran 2024*. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu sosial (JMPIS), <https://dinasti.rev.org/JMPI> S, Vol. 5, No. 4, Juni–Juli 2024